

CA1
MH
-Z308



EMPLOYMENT EQUITY AT CMHC



HR



Human Resources



Ressources humaines

RH



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

CA /
MH
- Z308

EMPLOYMENT EQUITY AT CMHC

CMHC offers a wide range of housing-related information. For details, contact your local CMHC office.

© 1990, Canada Mortgage and Housing Corporation

ISBN 0-662-57946-1

Cat. No. NH15-45/1990

Printed in Canada

Produced by the Public Affairs Centre, CMHC

Contents

Message from the President	v
Employment equity: what is it all about?	1
The Employment Equity Act	1
CMHC and the Employment Equity Act	1
CMHC at the forefront	1
Self-identification: what is it all about?	2
Why should I self-identify?	2
Do target group members get different treatment at CMHC?	3
Employment equity at CMHC: working together	3
Advisory Group — Women	4
Advisory Group — Persons with Disabilities	4
Who can decide if a person is disabled or not?	5
Native Advisory Group	5
Advisory Group — Visible Minorities	6
Employment Equity Committee	7
What type of employment equity initiatives has CMHC implemented?	7
Who is responsible for the Employment Equity Program?	9



Contents

Message from the President

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) plays a key role in the implementation of the Employment Equity Act. I invite you, as an employee of CMHC, to read this brochure carefully, keeping in mind that the main purpose of this material is to help you understand CMHC's obligations, as well as familiarize yourself with the employment equity program, the four advisory groups and the issue of self-identification.

I would like to remind you that Management is truly committed to the employment equity program and that I strongly support it. CMHC has been recognized by Treasury Board as a leader in the employment equity field, and we intend to continue developing more initiatives to meet this challenge.

If you wish to obtain more information about CMHC's employment equity program, please contact your human resources co-ordinator, target group representative or delegate or the Equity Programs and Official Languages (EPOL) Group at National Office.



E.A. Fichel
President



Message
from the
President

A large, stylized handwritten signature in blue ink.

For more
information

Employment equity: what is it all about?

The Employment Equity Act

CMHC and the Employment Equity Act

CMHC at the forefront

Employment equity means fair employment practices for all employees. It is putting to work policies, practices and special measures to remove employment barriers for historically disadvantaged groups in order to eliminate the effects of intentional and systemic discrimination.

Statistical evidence and research have shown that the following four groups are not fairly represented in the various occupational categories in the work force in relation to the proportional make-up of the population and the labour force: members of visible minority groups, persons with disabilities, Natives and women.

The Federal Government recognized the need for employment equity and has responded to that need by passing legislation concerning equality in the workplace. The purpose of the resulting Employment Equity Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by the four target groups. The Act gives effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

CMHC is responsible for implementing the Employment Equity Act in the context of its mandate. The Corporation has therefore adopted policies on employment equity that reflect its concern to adhere to the Act and fulfil its reporting requirements to central agencies.

Under the Act, Crown corporations must report annually to Employment and Immigration Canada (EIC) on the status of their target group employees. The Corporation also prepares an employment equity annual report to Treasury Board on the progress accomplished during the previous year, action plans for the present year and numerical objectives for the next three years.

At CMHC, we believe that people are our most valuable resource. The Corporation is committed to treating all employees fairly and equitably.

CMHC is a proactive organization that implemented employment equity policies and initiatives long before the Employment Equity Act was adopted. As a result, CMHC has been formally recognized as one of the Crown corporations that has carried out the most significant measures to provide equality in employment. This no doubt contributed to CMHC being recognized as one of the 100 best companies to work for in Canada. We are proud to be a leader in employment equity and will continue to strive towards that end.

Self-identification: what is it all about?

Why should I self-identify?

The Corporation intends to reach and maintain this goal by carefully planning and working towards measurable results. We understand that there is always room for improvement. This is the basis of an effective employment equity program.

The first step towards establishing and maintaining a sound employment equity program is to determine the representation of the four target groups within the CMHC work force and to compare it to their availability within the Canadian labour force.

This is achieved by asking employees to voluntarily self-identify, if they belong to a target group other than women, through an internal questionnaire (form CMHC 2856). Members of target groups other than women can self-identify on a strictly confidential basis to the EPOL Group, or to their Advisory Group and manager/supervisor.

Self-identification is beneficial to employees, target group members and the Corporation as a whole. Although training programs are not established specifically for target group members, when target group employees self-identify to their manager, their individual needs for training and development are considered as part of their manager's employment equity action plans. Although women are not invited to formally self-identify, they are encouraged to advise their manager of their interest in being included in the action plan.

When target group members also self-identify to their advisory groups, they receive information on the advisory groups' activities, can run for election as a representative on the advisory groups, can help with the groups' special projects and provide input to the groups on barriers and problems encountered in the workplace.

Self-identification helps CMHC meet its employment equity objectives and provides Treasury Board and EIC with a more accurate estimate of the number of target group employees contributing to the work of the Corporation. This might also encourage other target group members to consider employment with CMHC given its commitment to employment equity.

*Do target
group
members
get different
treatment
at CMHC?*

*Employment
equity at
CMHC:
working
together*

Yes, sometimes, but this should not be confused with reverse discrimination. Employment equity means treating everyone fairly; it does not necessarily mean treating everyone the same.

At CMHC, employee's needs, such as training, performance evaluation, career enrichment and advancement, and benefits, including flexible working hours and part-time work, are considered on an individual basis. Because the representation of target group members at the Corporation is lower than their representation in the Canadian labour force and because we believe that diversity in our work force will keep CMHC at the forefront, policies, programs and special measures have to be implemented to increase target group participation. A special measure is a short-term initiative undertaken by an organization to assist in reaching a goal. An example of a special measure is the Graduate Recruitment Program where the focus is currently placed on hiring target group members.

In all selection procedures, the merit principle applies except when the Corporation decides that a special position or group of positions will be designated for target group members to increase their representation, thus compensating for past discrimination.

Four national advisory groups were set up to represent each of the target groups. Each advisory group offers advice and recommendations to Senior Management about employment equity issues.

Each advisory group consists of a nation-wide network of duly elected representatives. All female CMHC employees may vote for a woman to represent their office. Self-identified members of visible minority groups, persons with disabilities and Native employees are eligible to vote for their representatives.

Representatives serve voluntarily, in addition to carrying out regular functions. The advisory groups welcome the participation of target group employees. In fact, their participation will play a key role in the success of CMHC's employment equity endeavours.

Advisory Group — Women

The Advisory Group — Women, which began as the Women's Bureau at CMHC in 1975, sensitizes management to the concerns of female employees. It has been the driving force behind the introduction of a number of CMHC's policies and procedures, such as improved job postings, flexible hours, access to training opportunities and improved maternity/paternity benefits; these benefit women and often all CMHC employees.

Today, the Advisory Group — Women is specifically concerned with recommending ways to improve employment conditions and career advancement opportunities for women. This is achieved through ongoing policy and practice reviews, annual goal setting and continuous communication with members at all levels of the organization.

Female employees are encouraged to contact the representative in their office or their National Office/provincial delegate about problems and issues surrounding the employment conditions of women. This information will enable delegates to speak on behalf of female employees at the national level and to act on their suggestions.

Advisory Group — Persons with Disabilities

The Advisory Group — Persons with Disabilities, formed in November 1986, is composed of elected representatives from across the country. Employees who self-identify as persons with disabilities are eligible to become representatives.

The major role of the group is to identify any CMHC employment policy and practice that may create employment barriers for persons with disabilities.

Persons with disabilities are not asking for special opportunities but for equal opportunities, and the advisory group is working towards that goal.

The group encourages target group employees to communicate with each other in the regions and National Office. The representatives wish to maintain communication with target group employees while respecting their need for confidentiality.

Who can decide if a person is disabled or not?

Native Advisory Group

Only the person involved can answer this question.

Persons with disabilities are those who, for the purposes of employment, identify themselves, or believe that a potential employer would likely consider them to be significantly disabled or handicapped because of any one or more persistent physical, psychiatric, learning or sensory disability.

Physical disabilities can be visible or non-visible and can include any degree of paralysis, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impairment, deafness or hearing impairment, muteness or speech impairment, or physical reliance on a guide dog, a wheel chair or other remedial appliances or devices. Physical disabilities can also include many other conditions, such as epilepsy, diabetes and multiple sclerosis.

Psychiatric disabilities include long-term mental or emotional disorders that produce serious psychosocial differences that sharply limit these persons' ability to interact with their environment so that they can sustain themselves and others.

Learning disabilities can include learning or comprehension incapacities that are significant and persistent but permit the individual to carry out duties and perform tasks in a reliable manner under a reasonable amount of supervision.

The Native Advisory Group was formed in May 1986 to represent Native CMHC employees (status Indian, non-status Indian, Métis and Inuit), who self-identify for employment equity purposes. Native employees represent a diverse range of ancestral and cultural backgrounds and are geographically located throughout the country.

Over the past years, the Native Advisory Group has worked diligently on the resolution of several key areas of concern. Such items as conflict of interest, flexible benefits as well as a review of the Native Cadre Training Program have been addressed. The group is also attempting to improve career advancement opportunities for Natives within the Corporation.

The Native Advisory Group would like to emphasize that communication among its representatives is important to the ultimate success of the group addressing its needs. Native employees are encouraged to contact their regional representatives about any employment equity-related concerns.

Advisory Group — Visible Minorities

The Advisory Group — Visible Minorities represents those CMHC employees who, because of their race or colour, are a visible minority in Canada. Formed in November 1986, the group provides input to management on issues affecting the hiring and development of visible minority employees in the Corporation and works towards the attainment of employment equity.

To assist the Corporation in working towards employment equity, the group seeks to eliminate barriers that tend to impede the progress and integration of members of visible minority groups within CMHC. Policies and employment practices are reviewed on an ongoing basis in order to identify and rectify such barriers.

The group believes that communication and education are important in ensuring a harmonious, co-operative and productive work environment. To this end, the group has been involved in the development and delivery of cross-cultural seminars and workshops. The group welcomes suggestions and ideas that are conducive to enhancing the awareness, understanding and mutual acceptance of cultural differences among CMHC employees.

The group encourages the involvement of members of visible minorities; however, self-identification is voluntary in order to respect the individual's rights and freedom of choice.

Employment Equity Committee

What type of employment equity initiatives has CMHC implemented?

The Presidents of each advisory group form the Employment Equity Committee that offers counsel and recommendations to Senior Management through the Vice-President, Human Resources and Administration. This Committee also offers advice and support to the advisory groups and target group employees as a whole.

The Employment Equity Committee provides a forum to co-ordinate activities common to one or more advisory group(s); to reach consensus, if possible, on the priorities of issues to be addressed with regard to employment equity; and to resolve differences by finding acceptable compromises among advisory groups where priorities and views on needed policy changes and programs conflict. The Committee does not veto or filter the advice or proposals that the advisory groups wish to have management consider.

CMHC has implemented the following progressive employment policies and staff development programs, most of which have resulted from work initiated by the target groups to provide all employees with better working conditions and to facilitate the progression of target group members.

- *Interoffice transfer.* This was enhanced to meet the needs of dual career families and employees with disabilities. Financial assistance is provided for alterations made to a new location in order to accommodate the disabled employee or disabled family member, career counselling for affected family members and necessary care for children with special needs while house hunting or moving.
- *Policy on contract employees.* This ensures that contract employees are treated similarly to regular employees in terms of benefits, salary administration and terms and conditions of employment.
- *Academic assistance program.* This is one of the various staff development programs that enables employees to become better qualified in a specific area or to upgrade their academic qualifications by providing financial assistance and prepayment of fees, when necessary, to employees who wish to enroll in night classes or a specific academic program.
- *Parental leave.* The parental leave policy has been enhanced to provide employees of the Corporation with time off without pay for maternity/paternity/adoption leave for up to 26 weeks and leave for child care responsibilities for an additional 24 weeks. During this leave of absence, employees may still apply for job postings, academic assistance and Corporation courses.

- *Redeployment of video display terminal operators during pregnancy.* This provides employees with alternate work or working arrangements (part-time or full-time) for the duration of the pregnancy.
- *Part-time work.* This accommodates parental needs and concerns and facilitates the employment of persons with disabilities.
- *Flexible working hours.* This is beneficial for employees with parental responsibilities and persons with disabilities. It helps them to arrange their schedules and fulfill their work obligations.
- *Accessibility, special accommodation, attendant care and provision of technical assistive devices.* This ensures that all training and conferences are held in locations accessible to persons with disabilities; provides access to office accommodations for persons with disabilities; and ensures that disabled employees are provided with attendant care, specialized services and the technical assistive devices required to perform their jobs effectively. Funds are set aside yearly for this purpose.
- *Graduate recruitment program.* This program seeks qualified graduates and offers them training at the Corporation for one to two years.
- *Native cadre program.* This program provides Native people with the opportunity to gain valuable work experience with the Corporation.
- *Level 50 training program.* This program provides on-the-job training for one to two years to enable employees to acquire the necessary skills and knowledge for career development.
- *Classification review.* CMHC was the first Crown corporation to implement the concept of equal pay for work of equal value. All positions were reclassified using this new system.
- *Performance evaluation.* Managers are accountable for employment equity and are evaluated on their achievements as part of the annual performance review process.

Who is responsible for the Employment Equity Program?

The EPOL Group is responsible for promoting a co-ordinated approach to the implementation of the Employment Equity Act within the Corporation. The group plays a dual role; it acts as advisor to Senior Management and as a liaison for the advisory groups. It is involved in the design, development and monitoring of programs. The group also assists Management in fulfilling its reporting requirements to both Treasury Board and EIC through data collection and analysis, and the preparation of annual and ad hoc reports.

Managers, however, are accountable for the implementation of the Act within their responsibility areas. They are also responsible for developing and delivering annual employment equity action plans.

If you require any additional information on the Employment Equity Program or wish to obtain a copy of the self-identification questionnaire, please contact your human resources co-ordinator in your Sector Unit at National Office or Region, or the EPOL Group at National Office.

De qui relève le Programme d'équité en matière d'emploi?

Le Groupe de l'équité dans l'emploi et des langues officielles a la responsabilité de promouvoir, au sein de la Société, une approche coordonnée en vue de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Groupe joue un double rôle; il fait office de conseiller auprès de la direction et d'agent de liaison pour les groupes consultatifs. Il participe à la conception et à l'amélioration des programmes et s'assure de leur bonne marche. Il aide aussi la direction à remplir ses obligations envers le Conseil du Trésor et Emploi et Immigration Canada, notamment par la collecte et l'analyse de données, et par la préparation de rapports annuels ou spéciaux.

Par ailleurs, les gestionnaires sont responsables de la mise en œuvre du programme dans leur propre secteur de responsabilité. Ils doivent aussi élaborer et communiquer chaque année, des plans d'action pour atteindre l'équité dans l'emploi.

Pour tout renseignement supplémentaire concernant le Programme de l'équité en matière d'emploi ou pour obtenir une copie du questionnaire d'auto-identification, veuillez communiquer avec le coordonnateur des ressources humaines de votre région ou de votre bureau d'administration de secteur au Bureau national, ou encore, avec le Groupe de l'équité dans l'emploi et des langues officielles au Bureau national.

- *Horaire variable.* Favorise les employés handicapés et ceux et celles qui ont des responsabilités familiales, en leur offrant la possibilité d'établir leur propre horaire afin de mieux s'acquitter de leurs obligations professionnelles.
- *Accessibilité, aménagements spéciaux, soins auxiliaires et appareils spécialisés.* Toutes les activités de formation et les conférences ne sont tenues que dans des endroits accessibles aux personnes handicapées; les employés handicapés ont accès aux locaux de bureaux et des fonds affectés annuellement servent à leur offrir tous les soins auxiliaires, et les services et appareils spécialisés dont ils peuvent avoir besoin pour s'acquitter efficacement de leur travail.
- *Programme de recrutement au niveau postsecondaire.* On recherche des personnes compétentes ayant au moins un diplôme de niveau postsecondaire, en vue de leur offrir une formation à la Société pour une période d'un an ou deux.
- *Programme de formation des cadres autochtones.* Offre aux autochtones l'occasion d'acquérir une solide expérience de travail au sein de la Société.
- *Poste de formation et de perfectionnement — niveau 50.* Les employés peuvent obtenir une formation en cours d'emploi pour une période d'une à deux années, et ainsi acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour leur perfectionnement professionnel.
- *Examen de la classification.* La SCHL a été la première société d'État à appliquer le principe de la parité salariale pour des fonctions équivalentes. Tous les postes ont été reclassifiés en fonction du nouveau système.
- *Évaluation au rendement.* Dans le cadre de l'évaluation annuelle de leur rendement, les gestionnaires qui sont responsables de l'équité dans l'emploi sont maintenant évalués en fonction des progrès accomplis dans leurs services.

Quelles sont les initiatives mises en œuvre par la SCHL pour l'équité dans l'emploi?

- Voici les mesures favorables mises en œuvre par la SCHL en vue de créer de meilleures conditions d'emploi pour tout le personnel et, en même temps, favoriser l'avancement des membres des groupes cibles :
- **Mutations entre les bureaux.** Ce programme a été amélioré pour tenir compte des besoins des familles où les deux conjoints travaillent et ceux des employés handicapés. On offre une aide financière pour défrayer le coût des modifications nécessaires pour adapter leur nouvel emplacement en fonction des besoins de l'employé ou de ceux d'un membre de sa famille qui est handicapé, pour assurer l'orientation professionnelle des membres de sa famille qui sont touchés et pour garantir la prestation des soins nécessaires aux enfants qui ont des besoins spéciaux pendant la recherche d'un logement ou le déménagement.
 - **Employés contractuels.** Une ligne de conduite assure aux employés contractuels, un traitement similaire aux employés permanents, en ce qui a trait aux avantages sociaux, à l'administration des salaires et aux conditions d'emploi.
 - **Programme d'aide scolaire.** L'un des divers programmes de perfectionnement du personnel visant à permettre aux employés d'améliorer leurs compétences; on offre une aide financière aux employés qui désirent suivre des cours du soir ou un programme d'études précis.
 - **Congé parental.** La ligne de conduite a été élargie pour permettre aux employés de la Société de s'absenter sans traitement en congé de maternité/paternité ou d'adoption jusqu'à concurrence de 26 semaines et en congé parental pour s'occuper d'un enfant jusqu'à 24 semaines additionnelles. Même en cours de congé, les employés peuvent postuler des emplois, demander de l'aide scolaire et suivre les cours de formation ou de perfectionnement de la Société.
 - **Réaffectation des opératrices de terminaux à écran cathodique durant une grossesse.** Les employées enceintes sont réaffectées à un autre travail (à temps plein ou partiel) au cours de leur grossesse.
 - **Travail à temps partiel.** Permet de répondre aux besoins particuliers de certains parents et facilite l'emploi des personnes handicapées.

Groupe consultatif des minorités visibles

Comité de l'équité en matière d'emploi

Le Groupe consultatif des minorités visibles représente les employés de la SCHL qui, à cause de leur race ou de leur couleur, constituent une minorité visible au Canada. Formé en novembre 1986, le Groupe offre ses conseils à la direction en ce qui a trait à l'embauche et au perfectionnement des employés membres d'une minorité visible et vise à obtenir l'équité dans l'emploi. Afin d'aider la Société à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi, le Groupe tente d'identifier les obstacles à la promotion et à l'intégration des minorités visibles au sein de la Société. Ainsi, les lignes de conduite et les pratiques d'emploi font l'objet d'un examen continu en vue de l'élimination de ces obstacles.

Le Groupe est d'avis que la communication et l'éducation sont des facteurs importants pour assurer l'harmonie, la coopération et la productivité dans le milieu de travail. C'est pourquoi le Groupe a élaboré et organisé des séminaires et des ateliers inter-culturels. On invite ceux qui ont des suggestions et des idées à les exprimer au Groupe, afin de permettre de sensibiliser davantage les employés de la SCHL aux différences culturelles et de favoriser l'acceptation mutuelle au sein du personnel.

Le Groupe encourage la participation des employés des minorités visibles; l'auto-identification est cependant un processus facultatif, car on veut respecter les droits des personnes et leur liberté de choix.

Les présidents des quatre groupes consultatifs siègent au Comité de l'équité en matière d'emploi, lequel offre des conseils et présente des recommandations à la haute direction par l'entremise de la vice-présidente, Ressources humaines et administration. Le Comité offre également des conseils et de l'aide aux groupes consultatifs, ainsi qu'à l'ensemble des employés membres des groupes cibles.

Le Comité de l'équité en matière d'emploi fournit l'occasion aux groupes consultatifs de coordonner les activités communes à l'un ou plusieurs des groupes consultatifs, de tenter d'en arriver à un consensus concernant l'ordre de priorité des questions à résoudre visant l'équité dans l'emploi, ainsi que de régler les différends et de trouver des compromis acceptables lorsqu'il y a conflit de priorités et d'avis entre les groupes consultatifs quant à la nécessité de modifier les lignes de conduite ou de créer de nouveaux programmes. Le Comité ne contrecarre pas, ni ne filtre, les conseils ou les propositions que les groupes consultatifs désirent présenter à la haute direction pour examen.

Le Groupe consultatif des autochtones a été créé en mai 1986, pour représenter les employés autochtones de la SCHL (Indiens inscrits, non inscrits, Métis et Inuits), qui se sont auto-identifiés comme tels à des fins d'équité en matière d'emploi. Les employés autochtones sont d'origines et de cultures diverses et sont répartis d'un bout à l'autre du pays.

Au cours des dernières années, le Groupe consultatif des autochtones s'est occupé à trouver des solutions à plusieurs points importants. Il s'est notamment occupé des conflits d'intérêt, des avantages sociaux flexibles et de l'examen du programme de formation des cadres autochtones. Le Groupe tente aussi d'améliorer les occasions de perfectionnement de carrière pour les autochtones au sein de la Société.

Le Groupe consultatif des autochtones aimerait faire ressortir la très grande importance qu'il accorde à la communication entre les représentants, s'il doit réussir à répondre aux besoins de ses membres. Pour toute question concernant l'équité dans l'emploi, les employés autochtones sont priés de communiquer avec leur représentant régional.

Groupe
consultatif
des
personnes
handicapées

Qui décide
si une
personne est
handicapée
ou non?

Formé en novembre 1986, le Groupe consultatif des personnes handicapées est composé de représentants élus provenant des diverses régions du pays. Les employés qui se sont auto-identifiés comme personnes handicapées peuvent être élus représentants.

Le rôle principal de ce Groupe est de faire ressortir les lignes de conduite et les pratiques de la SCHL qui peuvent constituer un obstacle pour les personnes handicapées. Les personnes handicapées ne demandent pas un traitement spécial, mais l'égalité des chances; c'est à cela que travaille le Groupe consultatif.

Le Groupe invite les employés membres des groupes cibles à communiquer les uns avec les autres dans les régions et au Bureau national. Les représentants veulent demeurer en communication avec les employés membres des groupes cibles tout en respectant leur besoin de confidentialité.

La personne concernée seulement peut répondre à cette question.

Les personnes handicapées sont celles qui, aux fins d'un emploi, s'identifient comme telles, ou sont d'avis qu'un employeur éventuel pourrait les considérer comme sensiblement handicapées par suite d'une déficience persistante physique, mentale, sensorielle ou d'apprentissage.

Les incapacités physiques peuvent être invisibles et peuvent inclure, notamment, divers degrés de paralysie, l'amputation, le manque de coordination physique, la cécité ou une déficience de la vue, la surdité ou une déficience de l'ouïe, la mutité ou les défauts d'élocution, et les handicaps qui exigent le recours à un chien guide, un fauteuil roulant, une prothèse ou tout autre appareil correctif. Les incapacités physiques peuvent également comprendre nombre d'autres affections comme l'épilepsie, le diabète ou la sclérose en plaques.

Les handicaps mentaux désignent notamment les troubles émotifs ou mentaux à long terme donnant lieu à de graves différences de comportement psychosocial et qui limitent sérieusement la capacité d'interaction des personnes qui en sont atteintes, de sorte qu'elles sont incapables de subvenir à leurs besoins et d'appuyer les autres.

Les troubles d'apprentissage comprennent les déficiences marquées et persistantes empêchant ceux qui en sont atteints d'apprendre ou de comprendre, mais en dépit desquels ces personnes peuvent exécuter efficacement certaines tâches ou assumer certaines responsabilités moyennant une surveillance raisonnable.

L'équité dans l'emploi à la SCHL : un effort commun des femmes

Il existe, à l'échelle nationale, quatre groupes consultatifs pour représenter les quatre groupes cibles. Chaque groupe donne à la direction des conseils et des recommandations sur les questions d'équité en matière d'emploi.

Chaque groupe consultatif consiste en un réseau d'envergure nationale de représentants élus. Toutes les femmes de la Société peuvent voter pour une femme pour les représenter. Les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones, qui se sont auto-identifiés, ont le droit de participer à l'élection de leurs représentants.

Les représentants font ce travail bénévolement, en plus de s'acquitter de leurs fonctions habituelles. Les groupes consultatifs incitent tous les employés membres des groupes cibles à participer. De fait, leur participation est un élément clé du succès des efforts de la SCHL pour assurer l'équité dans l'emploi.

Le groupe consultatif des femmes, qui s'appelait auparavant le Bureau de la promotion féminine, a été créé en 1975. Sa raison d'être est de sensibiliser la direction aux besoins du personnel féminin de la SCHL. Le groupe est à l'origine de l'adoption, à la Société, de plusieurs mesures et lignes de conduite favorables aux femmes et souvent à tout le personnel; notons entre autres, un meilleur processus d'affichage des emplois, les horaires variables, l'accès aux occasions de formation et de meilleurs congés parentaux et prestations de maternité/paternité.

Aujourd'hui, le Groupe consultatif des femmes s'occupe particulièrement de recommander des moyens d'améliorer les conditions d'emploi et les possibilités de promotion des femmes. Il y parvient par un examen constant des lignes de conduite et des pratiques en vigueur, l'établissement de but chaque année et une communication continue entre ses membres à tous les échelons de la Société.

On invite les employées à communiquer avec la représentante de leur bureau, ou avec leur déléguée au Bureau national ou à l'échelle provinciale, pour toute question ou tout problème se rapportant aux conditions d'emploi des femmes. Ces démarches permettront aux représentantes de parler au nom des employées au niveau national et d'agir en fonction des suggestions faites.

Lorsque de plus, les membres des groupes cibles se présentent comme tels à leur groupe consultatif, ils reçoivent de l'information sur les activités de ces groupes, peuvent se faire élire comme représentants, aider aux projets spéciaux des groupes et fournir leur apport aux groupes quant aux obstacles et problèmes qu'ils doivent affronter dans leur milieu de travail. Grâce à l'auto-identification, il est plus facile pour la Société d'atteindre ses objectifs d'équité dans l'emploi et de fournir au Conseil du Trésor et à Emploi et Immigration Canada, des données précises sur la représentation des membres des groupes cibles au sein de l'effectif. En outre, d'autres membres des groupes cibles pourraient peut-être considérer la Société comme employeur éventuel, compte tenu de son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Oui, parfois, mais ce traitement ne doit pas être confondu avec la discrimination à rebours. Pratique l'équité en matière d'emploi signifie assurer un traitement équitable à tous, ce qui n'implique pas nécessairement le même traitement pour tous.

À la SCHL, les besoins de chaque employé sont considérés individuellement, notamment la formation, l'évaluation du rendement, l'enrichissement et la progression de la carrière et les avantages sociaux comme les horaires variables et le travail à temps partiel. Parce que les membres des groupes cibles sont sous-représentés à la SCHL par rapport à leur proportion dans la population active du Canada, et parce que nous croyons que la diversité de notre effectif maintiendra la SCHL au premier plan, il faut adopter des lignes de conduite, des programmes et des mesures spéciales pour favoriser une participation accrue de leur part. Une mesure spéciale est une initiative à court terme qu'un organisme prend pour aider à atteindre ce but. Citons notamment le Programme de recrutement au niveau postsecondaire, qui met actuellement l'accent sur l'embauche de membres des groupes cibles.

Le processus habituel de dotation exige que l'on applique le principe du mérite, à moins que la Société ne décide de réserver un poste ou un groupe de postes spéciaux à des membres des groupes cibles en vue d'accroître leur représentation, en compensation de la discrimination pratiquée à leur égard par le passé.

Accorde-t-on
un traitement
de faveur aux
membres des
groupes
cibles à la
SCHL?

La SCHL,
reconnue
comme chef
de file

L'auto-
identification :
qu'est-ce
que c'est
au juste?

Pourquoi
s'auto-
identifier?

À la SCHL, nous croyons que notre personnel est notre plus précieuse ressource. La SCHL s'est engagée à traiter tous les membres de son personnel d'une manière juste et équitable.

La SCHL est un organisme proactif qui avait adopté des lignes de conduite et des mesures visant l'équité en matière d'emploi bien avant l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est pour cette raison qu'elle a été officiellement reconnue comme l'une des sociétés d'État ayant adopté les mesures les plus importantes pour assurer l'égalité dans l'emploi. C'est aussi sans doute, l'une des raisons pour lesquelles la SCHL a été reconnue comme l'une des cent sociétés d'élite du Canada. Nous sommes fiers de notre rôle de chef de file en matière d'équité dans l'emploi et nous entendons bien le demeurer.

La Société atteindra son but en planifiant avec soin et en visant des résultats mesurables. Nous croyons qu'il est toujours possible de nous améliorer. C'est la base de tout programme efficace d'équité en matière d'emploi.

Si l'on veut mettre sur pied et maintenir un programme solide d'équité dans l'emploi, il faut d'abord connaître la représentation des quatre groupes cibles au sein du personnel de la SCHL et comparer les résultats aux données correspondantes dans la population active au Canada.

On demande donc aux employés de la SCHL qui font partie d'un groupe cible autre que celui des femmes de s'auto-identifier en remplissant un questionnaire interne (SCHL 2856). Les membres des groupes cibles autres que celui des femmes peuvent aussi communiquer cette déclaration, d'une manière strictement confidentielle, au Groupe EFLO et, à leur gré, à leur groupe consultatif et à leur directeur ou chef.

L'auto-identification est profitable aux employés, aux membres des autres groupes cibles et à l'ensemble de la Société. Bien que les programmes de formation ne soient pas précisément établis pour les membres des groupes cibles, lorsque ces employés s'auto-identifient et que leur nom est divulgué à leur directeur, leurs besoins individuels de formation et de perfectionnement sont considérés comme inclus dans les plans d'action de leur directeur visant l'équité en matière d'emploi. Bien que les femmes ne soient pas invitées à s'auto-identifier officiellement, elles sont encouragées à informer leur directeur de leur intérêt à faire partie du plan d'action.

L'équité en matière d'emploi signifie des pratiques d'emploi équitables pour tous les employés. Cela signifie la mise en œuvre de lignes de conduite, de pratiques et de mesures spéciales pour contrer les obstacles à l'emploi des groupes historiquement défavorisés et ainsi, éliminer les effets de la discrimination intentionnelle et systématique.

Les recherches et les données statistiques ont démontré que les quatre groupes suivants sont sous-représentés dans les diverses catégories d'emploi, par rapport à leur nombre dans la population active et la population en général : les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes.

Reconnaissant le besoin d'une politique d'équité en matière d'emploi, le gouvernement a adopté la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les quatre groupes cibles.

Cette loi se fonde sur le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

La SCHL a la responsabilité de mettre en œuvre la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans le contexte de son mandat. À cette fin, la Société a adopté des lignes de conduite qui témoignent de son intention de s'y conformer et de présenter les rapports qu'elle exige de la part des organismes centraux. En effet, en vertu de cette loi, les sociétés d'État doivent présenter chaque année à Emploi et Immigration Canada, un rapport sur le statut de leurs employés faisant partie des groupes cibles. La Société doit aussi présenter au Conseil du Trésor, un rapport annuel faisant état des progrès réalisés durant l'année précédente, des plans d'action pour l'année en cours et des objectifs numériques pour les trois années suivantes.

Qu'est-ce que

l'équité en

matière

d'emploi?

La Loi sur

l'équité en

matière

d'emploi

La SCHL et

la Loi sur

l'équité en

matière

d'emploi



Message du président

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) tient un rôle clé dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je vous invite, en votre qualité de membre du personnel de la SCHL, à lire cette brochure attentivement, car elle vous permettra de vous familiariser avec le programme d'équité en matière d'emploi, les quatre groupes consultatifs et l'auto-identification. De plus, vous serez aussi mieux en mesure de comprendre les obligations de la SCHL à ces égards.

Je désire vous rappeler que la direction s'est fermement engagée à mener à bien le programme d'équité en matière d'emploi et que personnellement, j'en suis un partisan convaincu. La SCHL a été reconnue par le Conseil du Trésor, comme chef de file dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et nous avons l'intention de mettre au point d'autres initiatives pour le demeurer. Si vous désirez obtenir d'autres renseignements concernant le programme d'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à communiquer avec votre coordonnateur des ressources humaines, le représentant de votre groupe cible, ou avec le Groupe de l'équité dans l'emploi et des langues officielles (EFLIO), au Bureau national.

Le Président,



E.A. Fliche

Table des matières

v	Message du président
1	Qu'est que l'équité en matière d'emploi?
1	La Loi sur l'équité en matière d'emploi
1	La SCHL et la Loi sur l'équité en matière d'emploi
2	La SCHL, reconnue comme chef de file
2	L'auto-identification : qu'est-ce que c'est au juste?
2	Pourquoi s'auto-identifier?
3	Accorde-t-on un traitement de faveur aux membres des groupes cibles à la SCHL?
4	L'équité dans l'emploi à la SCHL : un effort commun
4	Groupe consultatif des femmes
5	Groupe consultatif des personnes handicapées
5	Qui décide si une personne est handicapée ou non?
6	Groupe consultatif des autochtones
7	Groupe consultatif des minorités visibles
7	Comité de l'équité en matière d'emploi
8	Quelles sont les initiatives mises en œuvre par la SCHL pour l'équité dans l'emploi?
10	De qui relève le Programme d'équité en matière d'emploi?



Réalisation : Centre des relations publiques, SCHL

Imprimé au Canada

Numéro de catalogue NH15-45/1990

ISBN 0-662-57946-1

© 1990, Société canadienne d'hypothèques et de logement


L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À LA SCHL

La SCHL offre un large éventail de renseignements relatifs à l'habitation. Pour obtenir des précisions, adressez-vous au bureau SCHL de votre localité.





L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À LA SCHL

SCHL CMHC  Question habitation, comptez sur nous